

*Аннотации рабочих программ учебных дисциплин ОП ВО магистратуры  
по направлению подготовки 38.04.03 **Управление персоналом**  
профилю **Экономика и управление персоналом***

М1. Б.1 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	2
М1.Б.2 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА.....	3
М1.Б.3 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ.....	4
М1.Б.4 ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	5
М1.В.ОД.1 ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК.....	6
М1.В.ОД.2 ФИЛОСОФСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ .....	7
М1.В.ОД.3 СТАТИСТИКА ТРУДА И ПЕРСОНАЛА .....	8
М1.В.ДВ.1.1 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	9
М1.В.ДВ.1.2 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	11
М2.Б.1 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ.....	13
М2.Б.2 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	14
М2.Б.3 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	16
М2.Б.4 ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА .....	17
М2.Б.5 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ.....	18
М2.Б.6 АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ.....	20
М2.В.ОД.1 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ .....	22
М2.В.ОД.2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВЫХ ПРОЕКТОВ.....	24
М2.В.ОД.3 УПРАВЛЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА .....	25
М2.В.ДВ.1.1 ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА .....	26
М2.В.ДВ.1.2 ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО .....	27
М2.В.ДВ.2.1 ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ДАННЫХ.....	28
М2.В.ДВ.2.2 ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ .....	29

# **М1. Б.1 СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ**

## *Цель изучения дисциплины*

Приобретение студентами определенного объема знаний, умений и навыков, необходимых для принятия и реализации решений в области управления социальной средой организации, формирование у студентов компетенций по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умений самостоятельно разрабатывать и совершенствовать технологии управления социальной средой организации.

## *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- владеть знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя (ПК-52);
- владеть навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56).

## *Содержание дисциплины*

### ***Раздел 1. Социальная политика государства и управление социальными изменениями в организации***

Тема 1.1. Социальная политика государства как вектор социального развития организации

Тема 1.2. Особенности социальной среды организации как объекта и предмета управления

### ***Раздел 2. Формирование основ научного управления социальным развитием организации***

Тема 2.1. Причины возникновения и институционализации функции управления социальной средой организации

Тема 2.2. Отечественный и зарубежный опыт управления социальным развитием организации

### ***Раздел 3. Система управления социальным развитием организации***

Тема 3.1. Актуальные проблемы функционирования социальной среды организации

Тема 3.2. Показатели, характеризующие состояние социальной среды организации, и методы управления социальным развитием организации

Тема 3.3. Организация управления социальным развитием предприятия

## **М1.Б.2 СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА**

### *Цель изучения дисциплины*

Формирование научных представлений и знаний о причинах возникновения и возможных путях разрешения современных проблем менеджмента.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- владение навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Теория организации и организационного проектирования***

Тема 1. Теория организации в системе научных знаний

Тема 2. Возникновение и развитие теории организации

Тема 3. Организационное проектирование как процесс разработки проектов организации социально-экономических систем

Тема 4. Проектирование организационных структур

#### ***Раздел 2. Развитие систем менеджмента качества***

Тема 5. Экономическая сущность и показатели качества продукции

Тема 6. Эволюция в управлении качеством

Тема 7. Методологические аспекты менеджмента качества

Тема 8. Основы построения менеджмента системы качества

## **М1.Б.3 РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

### *Цель изучения дисциплины*

Углубленное освоение отдельными институтами трудового права, повышающее компетентность, юридическую грамотность специалиста по управлению персоналом в регулировании социально-трудовых отношений в организации.

### *Компетенции, формируемые у студента в результате изучения дисциплины*

- способность принимать организационно-управленческое решение, оценивать его последствия, нести ответственность за его реализацию (ОК-6);
- овладение инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и донесением этой оценки до всех заинтересованных лиц (ПК-53);
- овладение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);
- овладение навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК-55);
- овладение навыками организации и управления конфликтами и стрессами, владение способностью лично эффективно участвовать в посреднических, социально-профилактических и консультационных мероприятиях, в деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56).

### *Содержание дисциплины*

Тема 1. Правовые отношения в сфере труда. Трудовое право: основные принципы, источники и субъекты

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Тема 4. Трудовой договор

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

Тема 6. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации

Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность. Материальная ответственность сторон трудового договора

Тема 8. Охрана труда

## **М1.Б.4 ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Ознакомить слушателей магистерской программы с существующей методологией проведения научных исследований в области кадровой деятельности, формирования профессиональных качеств, знаний и навыков, обеспечивающих им возможность сбора и анализа кадровой информации, проведения современных методов социологических исследований, что необходимо для принятия обоснованных решений в отношении управления человеческими ресурсами организации.

### *Компетенции, формируемые у студента в результате изучения дисциплины*

- обладать способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- обладать способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- владеть инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- обладать навыками самостоятельной творческой работы, умением организовать свой труд (ОК-4);
- обладать способностью к изменению своей профессиональной деятельности (ОК-5);
- обладать способностью принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- обладать умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34);
- обладать умением разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовать их выполнение (ПК-35);
- обладать умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);
- владение навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);
- обладать умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);
- владение навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом (методология научного исследования)***

Тема 1. Научно-исследовательская деятельность и ее организация

Тема 2. Общие положения по методологии научного исследования

Тема 3. Этапы научного исследования

#### ***Раздел 2. Современные методы социологических исследований***

Тема 1. Социологические исследования: понятие, значение, виды исследований

Тема 2. Методологические и методические вопросы проведения социологического исследования

Тема 3. Особенности измерения, обработки и анализа социологической информации

Тема 4. Методы сбора социологической информации

## **М1.В.ОД.1 ДЕЛОВОЙ ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК**

### *Цель изучения дисциплины*

Приобретение практических навыков владения иностранным языком для его активного применения в процессе делового общения в сфере профессиональной коммуникации.

### *Компетенции, формируемые у студента в результате изучения дисциплины*

- способностью к изменению профиля своей профессиональной деятельности (ОК-2);
- свободным владением иностранным языком как средством профессионального общения (ОК-5).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Работа с представителями различных культур**

Тема 1.1. Работа с прессой

Тема 1.2. Публичные выступления. Различные виды презентаций

Тема 1.3. Языковой стиль презентаций

Тема 1.4. Умение налаживать деловые контакты

#### **Раздел 2. Новые направления в сфере занятости населения**

Тема 2.1. Существующие режимы работы

Тема 2.2. Перспективы для работающего населения

Тема 2.3. Бизнес-документация. Работа в режиме online

#### **Раздел 3. Деловая этика**

Тема 3.1. Вопросы деловой этики

Тема 3.2. Социальная ответственность предприятия

Тема 3.3. Последствия гонки за прибылью в условиях конкурентной борьбы

Тема 3.4. Разработка руководства к действию для сохранения репутации предприятия

#### **Раздел 4. Как создать свое предприятие**

Тема 4.1. Что отличает потенциального предпринимателя

Тема 4.2. Сложности на пути к созданию нового предприятия

Тема 4.3. Предпосылки к успеху будущего предприятия

Тема 4.4. Способы сохранения предприятия

#### **Раздел 5. Партнерства**

Тема 5.1. Частные фирмы на службе общества

Тема 5.2. Содействие правительства в совместной работе частных и государственных предприятий

Тема 5.3. Переговоры о взаимовыгодном объединении

#### **Раздел 6. Продвижение проектов**

Тема 6.1. Создание эффективной команды

Тема 6.2. Создание виртуальной команды для внесения своевременных изменений в проект

Тема 6.3. Работа в рамках проекта с представителями разных культур

## **М1.В.ОД.2 ФИЛОСОФСКИЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Выработать у магистрантов теоретические и методологические представления о науке как об особом социокультурном феномене, показать единство научного знания в его основах, научить обсуждать методологические проблемы профессиональной деятельности на языке науки; сформировать интеллектуальную культуру магистранта.

### *Компетенции, формируемые у студента в результате изучения дисциплины*

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования (ОК-1);
- способностью обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями; выявлять и формулировать актуальные научные проблемы (ПК-9).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Теоретическая часть**

Тема 1.1. Возникновение науки и основные этапы ее развития

Тема 1.2. Структура научного знания

Тема 1.3. Динамика науки как процесс порождения нового знания

Тема 1.4. Научные традиции и научные революции. Проблемы научной рациональности

Тема 1.5. Наука как социальный институт

#### **Раздел 2. Семинарские занятия**

Тема 2.1. Три способа бытия науки: знание, деятельность, социальный институт

Тема 2.2. Основные концепции современной философии науки

Тема 2.3. Структура и уровни научного знания

Тема 2.4. Наука как социальный институт

## **М1.В.ОД.3 СТАТИСТИКА ТРУДА И ПЕРСОНАЛА**

### *Цель изучения дисциплины*

Формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по овладению статистической методологией изучения персонала организаций.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- владеет инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- умеет проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16);
- способен оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18);
- знать технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20);
- владеет методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-30);
- умеет разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ПК-36);
- владеет навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);
- умеет готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41).

### *Содержание дисциплины*

Тема 1. Статистическое исследование труда и персонала

Тема 2. Статистика рынка труда

Тема 3. Персонал организации и его движение

Тема 4. Статистика рабочего времени

Тема 5. Статистическая оценка эффективности труда персонала организации

Тема 6. Статистическая оценка оплаты труда



## **М1.В.ДВ.1.1 ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Сформировать знание психологических явлений и их роли в профессиональной деятельности специалистов направления «Управление персоналом».

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13);
- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31);
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Основы психологического консультирования в управлении человеческими ресурсами**

Тема 1.1. Роль и история использования психологии в управлении человеческими ресурсами

Тема 1.2 Психологическое консультирование: определение, формы, основные требования к проведению

Тема 1.3. Психологические основы консультирования человеческими ресурсами

#### **Раздел 2. Психологические явления, рассматриваемые в кадровом менеджменте**

Тема 2.1. Психологические требования к работникам кадрового менеджмента

Тема 2.1. Психология профессионального становления личности, как элемента «человеческого ресурса». Кризисы профессионального становления. Профессиональные деструкции

Тема 2.3. Феномен организации. Психология групп. Жизненные стадии и циклы организации

Тема 2.4. Феномен лидерства. Роль лидера в формировании и деятельности организации. Типы лидеров

***Раздел 3. Методы проведения психологического консультирования***

Тема 3.1. Психологические основы формирования и поддержания работоспособности кадрового состава и реформирования организации

Тема 3.2. Кадровая психодиагностика: методы и их использование для различных видов психологического консультирования

Тема 3.3. Психологическое консультирование в ситуации конфликта. Конфликт в организации. Конфликт как инструмент развития

## **М1.В.ДВ.1.2 ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Сформировать знание методов диагностики психологических свойств и явлений и возможности их использования в профессиональной деятельности специалистов направления «Управление персоналом».

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13);
- владение современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умение формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знакомство с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- владение навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- умение определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31);
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- владение навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владение знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Методы психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами***

Тема 1.1. Общая характеристика методов диагностики организации

Тема 1.2. Наблюдение, опрос и тестирование как методы организационной диагностики

Тема 1.3. Социометрия, как метод организационной диагностики

#### ***Раздел 2. Использование психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами***

Тема 2.1. Социально-психологическая диагностика в процессе набора, отбора персонала и планирования трудовых ресурсов

Тема 2.2. Социально-психологическая диагностика в процессе оценки трудовой деятельности

Тема 2.3. Социально-психологическая диагностика в процессе разработки системы мотивации, стимулирования и адаптации персонала

Тема 2.4. Социально-психологическая диагностика в процессе мониторинга социально-психологического климата и подготовки руководящих кадров

Тема 2.5. Процесс обучения как метод организационной диагностики

***Раздел 3. Организация проведения психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами***

Тема 3.1. Планирование и проведение комплексной диагностической процедуры для организации

Тема 3.2. Представление результатов психологической диагностики в сфере управления человеческими ресурсами

## **М2.Б.1 ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА И ОРГАНИЗАЦИИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Развитие у студентов системы знаний о теории и методологии формирования кадровой политики социально-экономических систем на макро- и микроэкономических уровнях.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- умение разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-1);
- владение навыками внедрения и реализации кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации (ПК- 2);
- использование принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии (ПК-3);
- умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели (ПК-17);
- способность оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного (муниципального) управления на формирование и развитие человеческих ресурсов региона и организации (ПК-18);
- умение выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации (ПК-33);
- умение проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37);
- владение знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей имидж организации как работодателя (ПК- 52).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Теория кадровой политики государства***

Тема 1.1. Теоретические основы государственной кадровой политики

Тема 1.2. Формирование кадровой политики государства

Тема 1.3. Основные принципы и направления реализации кадровой политики государства

#### ***Раздел 2 Теория и практика кадровой политики организации***

Тема 2.1. Кадровая политика организации: сущность, место и роль в политике организации

Тема 2.2. Формирование кадровой политики организации

Тема 2.3. Механизм реализации кадровой политики организации

## М2.Б.2 ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

### *Цель изучения дисциплины*

Развить у студентов представления о теоретических основах управления персоналом для анализа практических проблем в области управления человеческими ресурсами, подготовить к выбору темы магистерской работы.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОК-9);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- владением методами и навыками постановки задач по развитию системы управления персоналом в организации (ПК-5);
- умением оценивать кадровый потенциал организации и направления его развития (ПК-6);
- умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала (ПК-7);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- умением разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14);
- умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);
- знанием принципов, форм и методов диагностики организационного развития и использованием их в своей профессиональной деятельности (ПК-19);
- знанием технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20);
- знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала (ПК-21);
- владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, анализа травматизма и профессиональных заболеваний (ПК-26);
- умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение (ПК-27);
- владением навыками оценки состояния и оптимизации кадрового делопроизводства и кадрового учета (ПК-28);
- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ПК-30);
- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ПК-34);

- умением разрабатывать программы научных исследований и разработок в сфере управления персоналом и организовывать их выполнение (ПК-35);
- владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом (ПК-49);
- способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом – максимально простую и удобную в пользовании и разработанную на основе новейших методов и методик в данной области – и эффективно реализовывать ее в управленческой практике (ПК-50);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и доносить результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53);
- владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом (ПК-54);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57).

#### *Содержание дисциплины*

### **Раздел 1 Современные проблемы управления персоналом**

Тема 1.1. Проблемы исторического развития труда, методологии и построения системы управления персоналом

Тема 1.2. Проблемы стратегического управления персоналом, планирования работы с персоналом и технологии управления персоналом

Тема 1.3. Проблемы управления поведением персонала, эффективности управления персоналом и работы с кадрами на международных предприятиях с многонациональным персоналом

### **Раздел 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений**

Тема 2.1. Кадровые решения и проблемы их принятия в современных условиях

Тема 2.2. Процесс подготовки управленческих кадровых решений

Тема 2.3. Качество и эффективность управленческих кадровых решений

## **М2.Б.3 СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### *Цель изучения дисциплины*

Совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом на предприятии (в организации), а так же практической подготовки к управлению поведением персонала на основе знания современных технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК 4);
- умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК 11);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования (ПК 23);
- владеет навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации (ПК 24);
- владеет навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации (ПК 55).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Теоретические основы дисциплины**

Тема 1.1. Предмет, содержание и задачи курса

Тема 1.2. Система мотивации: понятие, факторы и условия формирования

#### **Раздел 2. Анализ, формирование и развитие систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

Тема 2.1. Состав подсистем и элементов системы мотивации и стимулирования персонала

Тема 2.2. Анализ существующей системы мотивации труда в организации

Тема 2.3. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала

#### **Раздел 3. Эффективность политики мотивации и стимулирования труда**

Тема 3.1. Эффективность и конкурентоспособность системы мотивации и стимулирования труда

Тема 3.2. Реализация мотивационной политики в организации



## **М2.Б.4 ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

### *Цель изучения дисциплины*

Дать студентам знания о технологиях управления развитием персонала организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать технологии управления персоналом.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Теория управления развитием персонала в современной организации***

Тема 1.1. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства

Тема 1.2. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации

#### ***Раздел 2. Технологии развития персонала***

Тема 2.1. Профориентация и трудовая адаптация персонала

Тема 2.2. Система непрерывного обучения персонала

Тема 2.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

Тема 2.5. Управление деловой карьерой персонала

Тема 2.6. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала

Тема 2.7. Управление кадровым резервом

#### ***Раздел 3. Подходы к оценке развития персонала***

Тема 3.1. Оценка эффективности обучения персонала

Тема 3.2. Современные подходы к оценке уровня развития управленческого персонала

## **М2.Б.5 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ**

### *Цель изучения дисциплины*

Сформировать системное понимание феномена организационной культуры, ее роли в обеспечении эффективного функционирования современных организаций; освоить методы диагностики и развития организационной культуры.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- обладанием навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением формировать и поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-12);
- знакомством с основами кросскультурных отношений в менеджменте, способностью эффективно выполнять свои функции и обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде (ПК-13);
- владением навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры (ПК-25);
- умением определять и формулировать задачи, принципы и стандарты построения системы внутренних коммуникаций в соответствии со стратегическими целями организации (ПК-29);
- умением своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности (ПК-31);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами (ПК-56);
- владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон (ПК-57);
- владением знаниями и навыками предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания и умением применять их на практике (ПК-58).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Теоретические основы управления организационной культурой***

Тема 1.1. Организационная культура как объект управления

Тема 1.2. Система управления организационной культурой

Тема 1.3. Управление формированием организационной культуры в процессе развития компании

#### ***Раздел 2. Анализ и диагностика организационной культуры***

Тема 2.1. Типологии организационных культур и их использование в принятии управленческих решений

Тема 2.2. Подходы к анализу и диагностике организационной культуры

***Раздел 3. Управление поддержанием и изменениями организационной культуры***

Тема 3.1. Управление поддержанием организационной культуры

Тема 3.2. Управление изменениями организационной культуры

## М2.Б.6 АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

### *Цель изучения дисциплины*

Комплексное представление о задачах, направлениях и методах диагностики такого важного стратегического ресурса организации, как персонал.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способностью развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- способностью к аналитической работе, умением осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения нового знания, готовностью применять эти знания для экспертной оценки реальных управленческих ситуаций (ОК-2);
- владением инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, готовностью применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала (ОК-10);
- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее функций (ПК-16);
- владением навыками оценки эффективности работы с персоналом (ПК-32);
- умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37);
- умением применять количественные и качественные методы анализа, в том числе функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели (ПК-38);
- владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования (ПК-39);
- умением готовить обзоры, научные отчеты и научные публикации по актуальным проблемам управления персоналом (ПК-41);
- способностью разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности (ПК-51);
- владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в стоимость организации и доносит результаты этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц (ПК-53).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Кадровый консалтинг и аудит**

Тема 1.1. Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования

Тема 1.2. Содержание и процедуры кадрового консалтинга

Тема 1.3. Методологические аспекты аудита персонала

Тема 1.4. Методические основы проведения аудита персонала в организации

Тема 1.5. Направления аудита персонала

#### **Раздел 2. Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом**

Тема 2.1. Базовые теоретические положения функционально-стоимостного анализа управления персоналом

Тема 2.2. Подготовительный и информационный этапы функционально-стоимостного анализа

Тема 2.3. Аналитический и творческий этапы функционально-стоимостного анализа

Тема 2.4. Исследовательский и рекомендательный этапы функционально-стоимостного анализа, этап внедрения функционально-стоимостного анализа

## **М2.В.ОД.1УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ**

### *Цель изучения дисциплины*

Дать студентам знания о технологиях управления карьерой персонала организации в условиях рыночной среды, сформировать у них компетенции по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии, умению самостоятельно формировать и совершенствовать технологии управления персоналом.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умением разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации (ПК-8);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-9);
- умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-10);
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации (ПК-22);
- умением проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК-43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК-44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК-46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК-47).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Системный подход к управлению карьерой персонала**

Тема 1.1. Место и роль управления карьерой в персональном менеджменте

Тема 1.2. Философия управления карьерой: понятие, сущность классификация

Тема 1.3. Концепция управления карьерой: понятие, сущность, классификация, структурные элементы

Тема 1.4. Система управления карьерой в организации: классификация подходов, цели и функции, принципы и методы

#### **Раздел 2. Карьера персонала как объект управления: детерминанты, формы и виды карьеры**

Тема 2.1. Классификация видов карьеры. Карьерная систематика.

Тема 2.2. Профессиональная карьера: понятие, систематика, факторы, показатели, программы поддержки

Тема 2.3. Внутриорганизационная карьера: понятие, виды, показатели, программы поддержки

Тема 2.4. Виртуальная карьера: понятие, детерминанты, систематика

***Раздел 3. Основы карьерного планирования в современной организации***

Тема 3.1. Карьерная политика в организации: понятие, структурные элементы, подходы к построению, классификация

Тема 3.2. Сущность и содержание карьерного планирования

Тема 3.3. Стратегическое управление карьерой в организации: содержание, сущность, модели

Тема 3.4. Карьерная стратегия: понятие, содержание, сущность, классификация, подходы к ее разработке

***Раздел 4. Механизмы использования системного и стратегического подходов к управлению карьерой***

Тема 4.1. Карьерный маркетинг

Тема 4.2. Карьерная логистика

Тема 4.3. Карьерное стимулирование

Тема 4.4. Карьерный бенчмаркинг

## **М2.В.ОД.2 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВЫХ ПРОЕКТОВ**

### *Цель изучения дисциплины*

Получение студентами основных теоретических знаний в области оценки эффективности кадровых проектов и формирования у них навыков практического применения полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

### *Компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины*

- развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы работы (ОК-1);
- уметь проводить аналитическую работу, уметь осуществлять научно-исследовательскую и инновационную деятельность в целях получения новых знаний (ОК-2);
- владеть инструментальными средствами исследования, получения, хранения, обработки и предъявления информации, применять инструментальные средства исследования к решению поставленных задач (ОК-3);
- владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей практической деятельности (ПК-4);
- уметь проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или ее отдельных функций (ПК-16);
- уметь проводить бенчмаркинг и другие процедуры, связанные с оценкой вклада службы управления персоналом в достижение целей организации (ПК-37).

### *Содержание дисциплины*

#### ***Раздел 1. Теоретико-методологические вопросы проектирования системы управления персоналом и оценки эффективности ее функционирования***

Тема 1.1. Организационное проектирование и его технология

Тема 1.2. Проектирование системы управления персоналом

Тема 1.3. Проектирование организационной структуры кадровой службы организации

Тема 1.4. Организационно-методические вопросы оценки эффективности построения и функционирования системы управления персоналом

Тема 1.5. Система показателей в оценке эффективности системы управления персоналом

#### ***Раздел 2. Практические вопросы оценки эффективности кадровых проектов***

Тема 2.1. Оценка эффективности системы управления персоналом

Тема 2.2. Оценка эффективности построения и функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом

Тема 2.3. Оценка эффективности построения и функционирования кадровых процессов на разном уровне управления

Тема 2.4. Оценка эффективности применения кадровых технологий и мероприятий, направленных на их совершенствование

Тема 2.5. Оценка эффективности построения и функционирования кадровой службы



## **М2.В.ОД.3 УПРАВЛЕНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА**

### *Цель изучения дисциплины*

Совершенствование уровня теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду через управления вознаграждениями персонала на предприятии (в организации), а так же практической подготовки к управлению поведением персонала на основе знания современных технологий управления вознаграждениями.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-4);
- умеет разрабатывать и внедрять политику вознаграждения персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-11);
- знает и умеет применять на практике методы оценки эффективности системы вознаграждений (ПК-23);
- владеет навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики вознаграждений (ПК-24);
- владеет навыками разработки и организации внедрения системы вознаграждений в организации (ПК-55).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1 Теоретические основы дисциплины**

Тема 1.1. Предмет и содержание курса. Значение системы вознаграждений для мотивации к труду

Тема 1.2. Экономическая природа, сущность, классификация вознаграждений

Тема 1.3. Системы вознаграждений персонала в рыночных условиях

#### **Раздел 2 Управление вознаграждением персонала**

Тема 2. 1. Управление вознаграждениями: субъекты, объекты, принципы, нормативное обеспечение

Тема 2.2. Формирование системы вознаграждений персонала в организации

Тема 2.3. Разработка системы вознаграждений персонала в организации

Тема 2.4. Особенности вознаграждения отдельных категорий персонала

#### **Раздел 3 Управление вознаграждением персонала**

Тема 3.1. Эффективность и конкурентоспособность системы вознаграждений персонала организации

Тема 3.2. Управление разработкой и внедрением системы вознаграждений персонал

## **М2.В.ДВ.1.1 ТЕХНОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА**

### *Цель изучения дисциплины*

Ускорить процесс становления молодых преподавателей и создать базу для последующего его развития, а также будет способствовать формированию у будущих специалистов комплекса знаний, умений и навыков в области педагогических технологий.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способностью к преподавательской деятельности, готовностью реализовывать для различных аудиторий обязательные курсы и программы с использованием современных высоких гуманитарно-образовательных технологий (ОК - 8);
- знанием требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК -12);
- обладанием навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК – 13);
- умением разрабатывать образовательные программы для проведения обучения персонала (ПК-42);
- умением разрабатывать учебно-методические материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации (ПК – 43);
- владением современными образовательными технологиями и умением их использовать в процессе обучения персонала (ПК – 44);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК – 45);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие (ПК – 46);
- владением навыками организации, управления и оценки эффективности образовательных процессов (ПК – 47);
- владением навыками преподавания специализированных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции специалистов по управлению персоналом (ПК – 48).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел I. Традиционные технологии обучения**

Тема 1. Введение. Психолого-педагогические технологии в учебной деятельности

Тема 1.1. Учебный процесс в высшей школе

Тема 1.2. Лекция как основная форма коллективного обучения

Тема 1.3. Семинарские и практические занятия: назначение, содержание

Тема 1.4. Руководство курсовыми, дипломными работами, практикой

Тема 1.5. Консультации. Экзамены и зачеты: методическое обеспечение и оценка знаний

#### **Раздел II. Инновационные психолого-педагогические технологии обучения**

Тема 2.1. Модульное обучение: цель, сущность, особенности и технологичность

Тема 2.2. Контекстное обучение в новой образовательной парадигме

Тема 2.3. Технологии, основанные на активизации деятельности обучающихся

Тема 2.4. Технология концентрированного обучения

Тема 2.5. Технология полного усвоения знаний

Тема 2.6. Технология визуализации учебной информации

Тема 2.7. Технология управления качеством высшего профессионального образования

## М2.В.ДВ.1.2ОРАТОРСКОЕ ИСКУССТВО

### *Цель изучения дисциплины*

Дать основы современного риторического образования, приобщить к европейской риторической культуре - культуре мысли и культуре слова.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения (ОК-11);
- знание требования профессиональной этики и готовности поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ОК-13);
- умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдения конфиденциальности (ПК-31);
- умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения (ПК-40);
- владение навыками наставничества, способность вдохновлять других на развитие (ПК-46).

### *Содержание дисциплины*

Тема 1. Введение

Тема 2. Этапы работы над речью

Тема 3. Из истории развития риторики

Тема 4. Ораторское искусство и речевой идеал

Тема 5. Ораторская речь и функциональные стили литературного языка

Тема 6. Виды красноречия

Тема 7. Логические основы красноречия

Тема 8. Выражение как третий этап подготовки выступления

Тема 9. Произносительная сторона публичного выступления

Тема 10. Невербальное общение в деятельности оратора

Тема 11. Риторика и власть

Тема 12. Искусство спора

## М2.В.ДВ.2.1 ПЕРСОНАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ДАННЫХ

### *Цель изучения дисциплины*

Получение общего представления о проблеме информационной безопасности и типовых методах её обеспечения; приобретение знаний и умений, необходимых для организации работы персональными данными и обеспечению их безопасности в условиях требований действующего законодательства и специфики кадровых служб.

### *Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины*

- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14);
- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);
- умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16);
- знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Введение в информационную безопасность**

Тема 1.1. Исторические аспекты и современное понимание проблемы информационной безопасности

Тема 1.2. Понятие о методологии обеспечения информационной безопасности

Тема 1.3. Правовые основы информационной безопасности в РФ

#### **Раздел 2 Организация работы с персональными данными**

Тема 2.1. Проблема защиты персональных данных в контексте обеспечения прав личности в информационной сфере

Тема 2.2. Правовое обеспечение защиты персональных данных в РФ

Тема 2.3. Организация работы с персональными данными на предприятиях и в кадровых службах

#### **Раздел 3 Основы безопасности в информационных технологиях**

Тема 3.1. Основные угрозы безопасности при работе в компьютерной и сетевой среде

Тема 3.2. Методы и средства защиты информации, доступные пользователю компьютера для обеспечения безопасности личных данных

Тема 3.3. Обеспечение безопасности персональных данных пользователями на рабочих местах в информационных системах персональных данных

## **М2.В.ДВ.2.2 ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

### *Цель изучения дисциплины*

Получение общего представления о проблеме информационной безопасности и типовых методах её обеспечения; приобретение знаний и умений, необходимых для организации работы персональными данными и обеспечению их безопасности в условиях требований действующего законодательства и специфики кадровых служб.

### Компетенции, формируемые в результате изучения дисциплины

- способность принимать организационно-управленческие решения, оценивать их последствия, нести ответственность за их реализацию (ОК-6);
- знание требования профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ОК-12);
- умение разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-14);
- умение разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-15);
- умение проводить анализ социально-экономической эффективности системы и процессов управления персоналом и использовать его результаты для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом или отдельных ее функций (ПК-16);
- знание технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и ее кадрового потенциала (ПК-20).

### *Содержание дисциплины*

#### **Раздел 1. Введение в информационную безопасность**

Тема 1.1. Исторические аспекты и современное понимание проблемы информационной безопасности

Тема 1.2. Понятие о методологии обеспечения информационной безопасности

Тема 1.3. Правовые основы информационной безопасности в РФ

#### **Раздел 2 Организация работы с персональными данными**

Тема 2.1. Проблема защиты персональных данных в контексте обеспечения прав личности в информационной сфере

Тема 2.2. Правовое обеспечение защиты персональных данных в РФ

Тема 2.3. Организация работы с персональными данными на предприятиях и в кадровых службах

#### **Раздел 3 Основы безопасности в информационных технологиях**

Тема 3.1. Основные угрозы безопасности при работе в компьютерной и сетевой среде

Тема 3.2. Методы и средства защиты информации, доступные пользователю компьютера для обеспечения безопасности личных данных

Тема 3.3. Обеспечение безопасности персональных данных пользователями на рабочих местах в информационных системах персональных данных